

**КАДРОВОЕ  
ДЕЛО®**

**Поддельные трудовая книжка, больничный и диплом. Действия отдела кадров в случае выявления фальшивых документов**

27 марта 2018 года

# Что такое поддельный документ?

**Документ – носитель информации, удостоверяющий наличие фактов, оформленный с соблюдением требований к письменной форме.**

**Поддельный документ – фальшивый документ, изготовленный с соблюдением установленной формы, либо подлинный документ, но с частично измененными реквизитами или содержанием.**

# Часто встречающиеся поддельные документы в кадровом делопроизводстве:

- дипломы / сертификаты об образовании;
- трудовые книжки / справки о наличии опыта работы;
- больничные листы / справки из мед учреждения;
- иные документы (например, о наличии социального статуса, влияющего на получении льгот).

# Как проверить действительность документов об образовании?

# Внимание!

- Достоверно факт подлога могут подтвердить учебное учреждение, выдавшее документ, или правоохранительные органы.

Но не работодатель!

- Информация о подлоге предоставляется по запросу работодателя учебным учреждением или по обращению в правоохранительные органы.
- При направлении запроса должны соблюдаться нормы законодательства о защите персональных данных.

## В запрос к учебному учреждению рекомендуется включать просьбы:

- 1) о подтверждении факта обучения работника и присуждении ему квалификации;
- 2) о подтверждении факта выдачи диплома по специальности.

## Пункт 3 части 1 ст. 86 ТК РФ:

**Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.**

Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

## Признаки возможной подделки диплома:

- отсутствие печатей, подписей, дат;
- наличие подчисток/ потертостей, дописок / допечаток, разные цвет текста, чернил, почерка, нестыковка границ текста;
- замена листов: несоответствие серии и номера на последующих страницах документа;
- замена фотографий: отклеиваются края фотографии, размыта печать, буквы наслаиваются друг на друга;
- поддельная печать: оттиски печати неоднородного цвета или различаются цветом и размером на разных страницах.

## Способы удостовериться в подлинности диплома:

- 1) Самостоятельно - по федеральном реестру сведений о документах об образовании: <http://frdocheck.obrnadzor.gov.ru/> (Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки);
- 2) Официальный запрос в образовательное учреждение с приложением копии согласия работника на получение персональной информации;
- 3) Обращение в правоохранительные органы для проведения проверки подлинности документов об образовании.

# Как проверить действительность трудоустройственной книжки?

# Виды трудовых книжек:

- образца 1939 года
- образца 1973 года (применялась с 1975 года)
- образца 2004 года

# Трудовые книжки образца 1939 года

Являются самым незащищенным видом трудовых книжек: не имеют серий, номеров, степеней защиты.

Выпускались в обложке фиолетового цвета.

В верхнем левом углу обложки расположены герб и надпись «С.С.С.Р.».

# Трудовые книжки образца 1973 года

Выпускались в темно-зеленой обложке. По центру обложки расположен герб СССР и надпись - "Трудовая книжка".

С 1982 года дополнительно выпущены трудовые книжки в светло-голубой картонной обложке.

Обе формы имеют водяные знаки в виде изогнутых линий, видимые на просвет, серию и персональный номер.

# Трудовые книжки образца 1973 года

## Особенности буквенного обозначения серии и номера:

- серии с **АТ-I по АТ-VII** (1974 – 1997 гг.) печатались красным цветом, порядковый номер – черным цветом.
- серии **АТ-VIII по АТ-X** (1998-2003 гг.) - серия и порядковый номер печатались черным цветом.

# Образец трудовой книжки 2004 года

На обложке трудовой книжки расположены герб РФ и надпись «Трудовая книжка».

**Серия выполнена в черном цвете, а номер выделен красным.**

На каждой 4-ой странице указываются серия и номер документа.

Изготавливаются на специальной бумаге с водяным знаком «ТК», видимый на просвет, с вкраплениями защитных волокон.

Применяется печать с плавными переходами цвета («ирисовая печать»).

Сшита специальным швом, исключая возможность замены листов.

## Проверка подлинности трудовой книжки:

- 1) Возможно сравнить дату выпуска книжки с ее серией: существует соответствие между годами выпуска и серией трудовой книжки.

Если соответствия нет, трудовая книжка может быть подделана.

- 2) Направление официальных запросов бывшим работодателям о факте работы (с учетом согласия работника на получение информации от третьих лиц).

## Соответствие дат выпуска трудовых книжек и их серий с 1975 по 2003 годы:

Серия трудовой книжки	Годы выпуска
АТ-I	1975 –1976
АТ-II	1977 –1979
АТ-III	1980 – 1982
АТ-IV	1983 –1985
АТ-V	1986 –1989
АТ-VI	1990 –1992
АТ-VII	1993 –1997
АТ-VIII	1998 – 2000
АТ-IX	2001 – июнь 2003
АТ-X	июль – декабрь 2003

## Соответствие дат выпуска трудовых книжек и их серий с 2004 года по настоящее время:

Серия трудовой книжки	Годы выпуска
ТК	2004 – 2005
ТК-I	2006 – 2007
ТК-II	2008 – 2010
ТК-III	2011 – 2012
ТК-IV	2013 – октябрь 2015
ТК-V	с октября 2015 по н.в.

# Как проверить действительность больничного листа?

# Подлинность больничного листа:

**Больничный лист должен быть заполнен:**

- на утвержденном бланке (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 N 347н);
- чернилами черного цвета (не шариковой ручкой) либо с применением печатающих устройств;
- без исправлений;
- печать и буквы не должны выходить за пределы отведенной им области;
- сведения о работнике и компании должны быть достоверными.

**□ Испорченный бланк не свидетельствует о подделке!**

## Способы проверки подлинности больничного листа:

- 1) На сайте ФСС в разделе «Недействительные бланки листов нетрудоспособности»: <http://fss.ru/ru/fund/activity/31406/92551/index.shtml>
- 2) Запрос в мед. клинику, выдавшую больничный лист (с приложением копии согласия работника на получение его персональных данных);
- 3) Запрос о проведении экспертизы подлинности листка в ФСС:
  - с указанием в запросе названия, ОГРН и адреса мед. клиники;
  - запрос и оригинал больничного передаются в ФСС.

# Ответственность работника за подлог документов

## Часть 3 статьи 327 Уголовного кодекса РФ:

### **Использование заведомо подложного документа:**

наказывается штрафом в размере до 80 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 6-ти месяцев, либо обязательными работами на срок до 480-ти часов, либо исправительными работами на срок до 2-х лет, либо арестом на срок до 6-ти месяцев.

## Пункт 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ:

**Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.**

*«Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:*

*11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора».*

# Подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ:

## В части выявления поддельных больничных листов:

*«Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:*

*б) Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:*

*а) **прогула**, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены)».*

## Внимание!

Ответственность работников отдела кадров за принятие на работу сотрудника по подложным документам не установлена законодательством.

# Вина работника в подлоге документов

# Вина работника в подлоге документов:

*Если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса, а не по п. 11 ч. 1 ст. 77 Кодекса.*

*П. 51 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».*

# Вина работника не установлена, ст. 84 ТК РФ:

## Часть 1 статьи 84 Трудового кодекса РФ:

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных правил его заключения (пункт 11 части 1 статьи 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

*отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом*

# Вина работника не установлена, ст. 84 ТК РФ:

## Часть 2 статьи 84 Трудового кодекса РФ:

В указанном случае **трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу** (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

# Алгоритм действий отдела кадров при выявлении поддельных документов

## Рекомендации по порядку действий:

- 1) направить официальный запрос в учреждение, выдавшее документ;
- 2) в случае неполучения ответа от учреждения, выдавшего документ – обратиться в полицию с заявлением о проверке факта подлога;
- 3) составить акт комиссии или служебную записку ответственного лица о предъявлении работником при трудоустройстве подложного документа с приложением документов, подтверждающих факт подлога;

## Рекомендации по порядку действий:

- 4) запросить объяснения у работника о причинах представления поддельного документа с указанием требуемого срока предоставления ответа;
- 5) составить акт о непредставлении ответа в срок;
- 6) уведомить работника об увольнении по соответствующему основанию;
- 7) издать приказ об увольнении по соответствующему основанию (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ );
- 8) ознакомить работника с приказом под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания.

## Внимание!

Расторжение трудового договора с работником по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является увольнением по инициативе работодателя.

**Работника нельзя уволить по инициативе работодателя в период (ст. 81 ТК РФ):**

- болезни
- отпуска

## Рекомендации на случай нахождения работника в отпуске или на больничном в день увольнения:

- 1) в случае отсутствия работника на работе в день увольнения предпринять попытки удостовериться, что он не находится на больничном;
- 2) при наличии информации или подозрения на болезнь работника - составить соответствующий акт;
- 3) издать приказ о переносе даты увольнения на первый рабочий день после окончания отпуска или получения от работника оригинала больничного листа;
- 4) в таблице учета рабочего времени проставить неявку по невыясненным обстоятельствам до получения оригинала больничного листа;

## Рекомендации на случай отказа работника ознакомиться с приказом об увольнении:

- 1) составить акт об отказе работника ознакомиться с приказом под роспись, засвидетельствовать акт у очевидцев отказа;
- 2) на приказе об увольнении сделать отметку о том, что ознакомить работника с приказом не представляется возможным в связи с его отказом (с указанием реквизитов акта) (ст. 84.1. ТК РФ);
- 3) копию приказа об увольнении и акта о невозможности ознакомить работника с приказом об увольнении направить по его почтовым адресам Почтой России на следующий рабочий день.

# Условия расторжения трудового договора в связи с предоставлением поддельных диплома или трудовой книжки

## Пункт 51 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ»:

В силу п. 11 ч. 1 ст. 77 и ст. 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным ФЗ правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что **если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а не по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ .**

## Определение Верховного Суда от 08.02.2013 г. N 26-КГ12-12:

Наличие поддельного документа об образовании не является основанием для увольнения в случае, **если выполняемая работа не требует обязательного наличия профессионального образования!**

## Увольнение возможно:

- Если при приеме на работу, требующую специального образования, работник представил подложный документ, подтверждающий наличие такого образования.

## Увольнение может быть признано незаконным:

- Если работник представил ложный документ об образовании, наличие которого не требуется для выполнения работы по трудовому договору.

## Условия увольнения работника за предоставление поддельного диплома или трудовой книжки:

- 1) имеются письменные доказательства того, что представленный работником документ поддельный (выданные учебным учреждением или правоохранительными органами);
- 2) документ относится к числу обязательных документов, предъявляемых при приеме на работу и имеющее значение для принятия на должность (требования к образованию, опыту работы).

# Документы, предоставляемые работником при трудоустройстве (ст. 65 ТК РФ):

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовая книжка - при наличии;
- 3) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- 4) документ об образовании – при необходимости;
- 5) документ воинского учета для военнообязанных лиц;
- 6) справка о наличии (отсутствии) судимости или привлечении к административному наказанию – для отдельных должностей.

## Апелляционное определение Московского городского суда от 10.10.2012 г. по делу N 11-9538:

К числу правонарушений, которые могут служить основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, относится представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора, предусмотренное п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, **в не зависимости от того заключен данный договор изначально при приеме работника на работу, или с последующим его переводом.**

## Определение Московского областного суда от 28 декабря 2010 г. по делу N 33-25232:

### **Представление подложной трудовой книжки:**

Работник в нарушение ст. 65 ТК РФ при приеме на основное место работы к ответчику представил имеющуюся у него вторую трудовую книжку, а по имеющейся у него первой трудовой книжке продолжал работать по основному месту работы в другой организации.

### **Вывод суда:**

**Истец обоснованно уволен по п. 11 ч. 1 статьи 81 ТК РФ.**

## Внимание!

С работника, **работавшего по поддельному диплому и получавшему суммы денежного вознаграждения**, данные суммы могут быть взысканы в судебном порядке (неосновательное обогащение) на основании искового заявления работодателя.

# Условия расторжения трудового договора в связи с предоставлением поддельного больничного листа

## Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 05.03.2012 по делу N 33-1808:

*Если подозрения о недействительности больничного листа подтверждаются официальными ответами, работодатель вправе не принимать такой больничный к зачету и не оплачивать его (пп. 3 п. 1 ст. 11 Федерального закона "Об основах обязательного социального страхования"),  
а отсутствие работника на рабочем месте в период, указанный в фиктивном больничном листе, определить как прогул, что служит основанием для увольнения работника по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.*

## Апелляционное определение Московского городского суда от 8 сентября 2017 г. по делу N 33-34171/2017:

*За период отсутствия на рабочем месте истцом представлен работодателю листок нетрудоспособности.*

*При проведении документальной выездной проверки по правильности расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию, по результатам которой составлен акт, выявлен **листок нетрудоспособности, который не соответствует установленному образцу (имеет признаки фальсификации) и в базе отделения Фонда социального страхования отсутствует, т.е. не выдавался медицинскому учреждению. Кроме этого, медицинское учреждение факт обращения за медицинской помощью и выдачу листка нетрудоспособности не подтвердил.***

## Апелляционное определение Московского городского суда от 8 сентября 2017 г. по делу N 33-34171/2017:

***Порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности, предусмотренный ст. 193 Трудового кодекса РФ, ответчиком соблюден.***

***Кроме этого, правильными являются выводы суда о соблюдении ответчиком сроков привлечения к дисциплинарной ответственности, поскольку о недействительности листка нетрудоспособности, предъявленного истцом в качестве документа, подтверждающего уважительность причин невыхода на работу, работодателю стало известно после получения работодателем акта документальной выездной проверки.***

## Заочное решение Солнцевского районного суда г. Москвы по делу N 2-1208/13:

Работник представлял работодателю листки нетрудоспособности, которые являлись поддельными, что установлено вступившим в законную силу приговором судьи.

По указанным листкам нетрудоспособности работодатель выплачивал пособия по временной нетрудоспособности. По результатам проверки больничных листов ФСС не принял к зачету сумму \*\*\* руб.

Суд пришел к выводу, что **работник подлежит привлечению к материальной ответственности в полном размере на основании п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ**, поскольку данный ущерб причинен в результате преступных действий, установленных вступившим в законную силу приговором суда.

## Рекомендации по порядку увольнения работника за предоставление поддельного больничного листа:

- 1) произвести внутреннее расследование путем создания комиссии и сбора возможных доказательств по факту предоставления поддельного больничного листа;
- 2) направить в ФСС официальный запрос о проведении экспертизы больничного листа;
- 3) после получения официального акта ФСС о выявлении подделки больничного листа: направить работнику письменный запрос объяснения причин предоставления поддельного больничного листа;
- 4) если по истечении 2-х рабочих дней объяснение работником не предоставлено, то составить соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ);

## Рекомендации по порядку увольнения работника за предоставление поддельного больничного листа:

- 5) собрать иные возможные доказательства по делу (объяснительные записки лиц, ответственных за получение и оплату больничного листа и пр.). Результаты разбирательства комиссии оформить актом / протоколом, в соответствии с которым комиссия должна придти к выводу о наличии/ отсутствии факта получения поддельного больничного листа, а также о наличии или отсутствии вины работника в предоставлении поддельного больничного листа. Собранные по делу документы приобщаются к акту комиссии.
- 6) желательно ознакомить работника с актом / протоколом комиссии.

## Рекомендации по порядку увольнения работника за предоставление поддельного больничного листа:

- 7) соблюсти требования ст. 193 ТК РФ о сроке привлечения работника к дисциплинарному взысканию: **приказ об увольнении за прогул издается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка** (не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза) **и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка;**
- 8) приказ об увольнении за прогул объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

## Рекомендации по порядку увольнения работника за предоставление поддельного больничного листа:

- 9) если работник отказывается ознакомиться с приказом об увольнении под роспись, то составляется соответствующий акт.
- 10) основанием приказа об увольнении за прогул являются акт / протокол комиссии по внутреннему расследованию, акт проверки ФСС об установлении подделки больничного листа, объяснительная работника.
- 11) при отказе работника ознакомиться с приказом об увольнении под роспись копию данного приказа рекомендуется направить Почтой России по почтовым адресам работника.

# Уволить нельзя оставить: что говорит суд?

## Определение Верховного суда РФ от 8 февраля 2013 г. N 26-КГ12-12

Трудовой договор с работницей был расторгнут по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в связи представлением подложных документов при заключении трудового договора, по инициативе работодателя.

**Вывод суда: законных оснований для увольнения истца у ответчика не имелось, поскольку на день увольнения работница находилась в состоянии беременности.**

В соответствии с ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

## Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 за 2016 год (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016)

Согласно части 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет, по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев увольнения по <...> п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора).

## Пункт 61 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2:

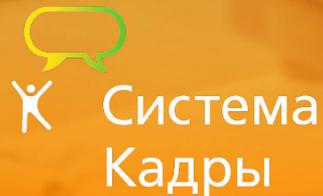
### **Неправильная формулировка основания или причины увольнения:**

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, **суд в силу ч. 5 ст. 394 ТК РФ обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ** или иного ФЗ со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного ФЗ, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

**Ольга Полежаева,**  
Заместитель руководителя  
Практики трудового права  
Кадрового Холдинга АНКОР

Тел. +7 (495) 926-41-00  
E-mail: [o.polezhaeva@ancor.ru](mailto:o.polezhaeva@ancor.ru)

**Спасибо за внимание**



**КАДРОВОЕ  
ДЕЛО®**